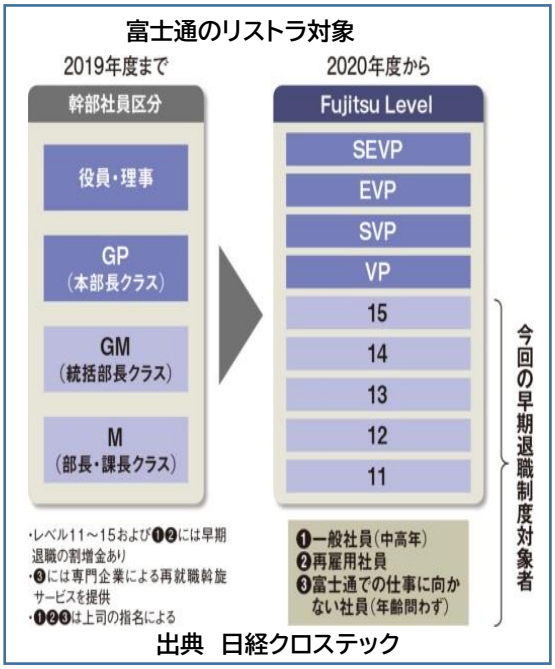
富士通がジョブ型雇用で 3000 人リストラ

富士通は 20 年 4 月より管理職にジョブ型雇用を導入しましたが、組織の統合によりポストから外れた幹部社員を含めて右図の 3000 人をリストラする報道がされました。

しかもその対象に法的に雇用義務のある再雇用社員や仕事に向かない社員などを含んでおり、指名解雇と言えるものです。

時田社長は DX など新規事業への職種転換は中高年より中途採用や若手の方が早いと今回のリストラで平均年齢を 44 才から 30 代に引き下げ、営業利益率10%を目指すと言っています。



出典　日経クロステック

ＮＥＣは組織数を１／３に削減

NECは 2025 年中期計画実現に向けて、この 4 月から組織数を現在の1／3の約50に削減すると発表しました。

今回の組織変更はジョブ型雇用導入の組織設計フェーズで、その減った組織にジョブ設計、人材割り当てを行いますから、組織が減ればポストも減り仕事にあぶれる人が出ます。富士通に続いて、ジョブ型雇用を利用したリストラをするのでしょうか。

NECは異動通知と組織変更通知の掲載を事業部長以上のみに変更し、リストラの動きを掴めなくしました。ELICNEC のリストラ掲示板に周りの動向をお知らせください。

ジョブ型雇用の導入でみんなが契約社員に。

経営者もマスコミもジョブ型雇用を持ち上げ、労働者の中にも淡い期待感がある様ですが、騙されてはいけません。導入企業がよく言う【適時・適所・適材】はある派遣会社のキャッチコピーと同じです。目指すは労働者を必要な時に必要なだけ安く働かせて、要らなくなったら捨てる事です。非正規労働者の拡大で使い捨てと賃下げを手に入れた企業がこんどは正規労働者に使い捨てにしようとしています。

ジョブ型雇用でも仕事に必要な教育は企業の責任です。

森田社長はジョブ型雇用では、新たなキャリアは自己責任で修得してもらうと言い、環境は提供するから時間外で受講してくれと言っています。仕事に関わる教育研修は企業の義務ですがそれさえも自己責任したいようです。日本のIT企業は海外IT企業に比べ、労働者への教育投資が 20 分の 1 と言われていますが、教育投資を惜しむ会社がグローバル競争に勝てるのでしょうか。

「給料が下がったら」「仕事が無くなったら」自己責任は許されない。

森田社長はジョブ型雇用になって「給料が下がったら」「仕事がなくなったら」と言う問いに、「その時は自分を磨いてもらう」と自己責任を要求しています。労働契約法では雇用契約を結ぶ労働者への仕事の提供と賃金の支払いは企業の義務です。法令順守をうたうNEC社長にこの発言は許されません。

テレワークを利用したリストラは許さない。

IBMには社内失業と言う言葉があるそうです。仕事が無くなっても次の仕事を貰えず、プロジェクトなどの公募に合格しない限り失業状態が続き、耐えきれず退職するケースが多いそうです。

リストラ部屋と言う言葉がありますが、テレワークの世界では自宅がリストラ部屋となり、その存在さえ掴めません。自宅に一人と言うのも大変ですが、家族がいたらもっと辛いのではないでしょうか。

リモート、公募が蔓延する今、社内失業を利用したリストラはIBMだけの問題ではありません。労働者イジメの社内失業は許せません。

ＮＥＣ関連労働者懇談会　2022 年２月

ELICNEC

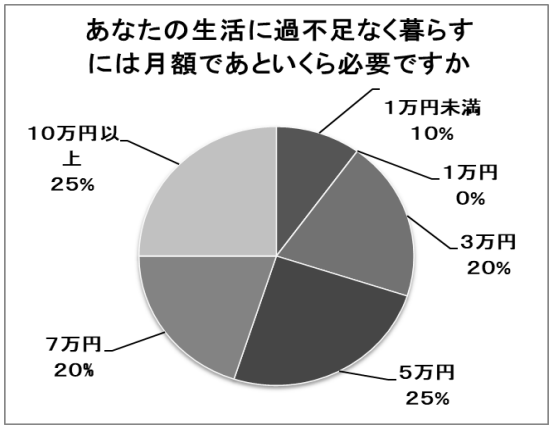
（連絡先）田町：九野健三　090-9670-1150
玉川：森　英一　090-4834-6876
府中：白石武夫　090-6656-8144
ELICNEC　URL：http://www.elicnec.com/

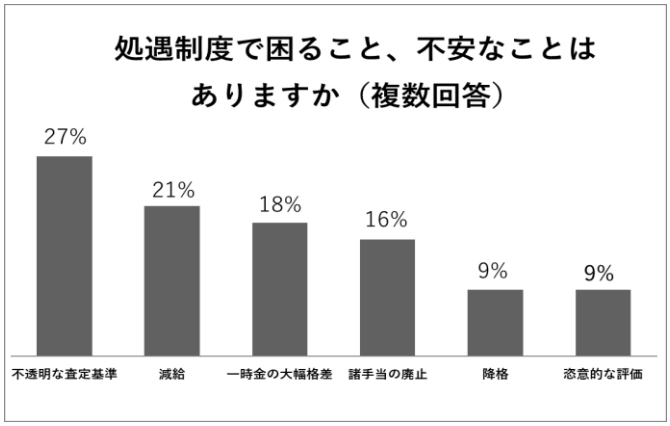
ＮＥＣ春闘要求アンケート結果

約半数が「生活苦しい」
９割が月額であと「３万円以上」必要と回答！

「22春闘要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。
NEC関連のアンケート結果をお知らせします。

●「生活実感」の回答は、「生活苦しい」45%、「まあまあだ」50%、「ゆとりがある」は5%でした。
●「月額であといくら必要か」（左下グラフ）の回答は、3万円以上の合計が前年８割から９割に増え７万円と10万円以上も増えて家計の苦しさの反映と言えます。
●「処遇制度で困ること、不安なこと」のトップ3は「不透明な査定」「減給」「一時金の格差」で役職や年齢、職種などに関係なく共通した問題意識と言えます。（右下グラフ）





アンケートの結果は、大幅賃上げを求めています。
今春闘こそ「安心して暮らせる大幅賃上げ」を実現させよう！

この20年間、実質賃金は上がっていません、さらに、コロナで経済は低迷し、昨年11月以降も日用品の値上がりが相次いで家計を直撃し悲鳴が上がるほどで、前述のアンケート結果にも現れています。
今春闘では、「内部留保を賃上げに回せ」「安心して暮らせる賃上げを」と、職場の皆さんと一緒に大きな声を上げて大幅賃上げを実現させましょう。
春闘は、だれでも賃上げするもの、賃金差別の「賃下げマイナス要求」は止めさせましょう。

「22春闘要求アンケート」に多くの切実な声が寄せられました。その一部をお伝えします。

職場からの声

チームで曜日、時間に関係なくメンションされる情報がうるさい。一種のハラスメントだと思います。（NEC本社　60代　男性）

デンキコンガンバレ！
（ＮＥＣ玉川　再雇用　男性）

家賃補助が欲しい（ＮＥＣ玉川　40代　男性）

大卒４年目で給料は月額23万で、手取りだと17万、18万になる。（残業無しの場合）
ここから家賃、光熱費など生活費を引くと貯金や遊びなどのお金は無い。金銭的余裕が無いせいで今を生きることで精一杯である。経営層はこのことについてしっかり認識して大幅な賃上げをすることを強く望む。（ＮＥＣ府中　20代　男性）

派遣社員で正社員雇用待遇勤務です。家族との別離は厳しいです。日頃の生活の安定と健康を留意しています。期間限定でも年寄りには厳しい生活だと思います。（ＮＥＣ府中　５０代　男性）

９ブロックは止めた方が良い！！
（ＮＥＣ玉川　管理職　40代　男性）

趣味に投資することを考えると手取りは30万以上必要ですよ。（例：サバゲー、車、ラーメン等）（ＮＥＳＩＣ　20代　男性）

NEC本体の人達の雇用延長先がNECグループ会社となり、NECグループに勤務する人達の雇用延長先の枠が狭くなっている。（NEC府中　50代）

定年後、働く必要があるが雇ってもらえるか自信がない。（持病があるため）
（NEC本社　50代　男性）

一人でも入れる　困ったら
電機・情報ユニオンに相談を
〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル2F TEL 03-6421-5323 FAX 03-6421-5324
Email：denkiunion@gmail.com　　HPは電機・情報ユニオンで検索